

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA GURU DI SEKOLAH BODHISATTVA  
BANDAR LAMPUNG**

**Oleh :**

**Linda Susiana, Herpratiwi, Irawan Sunoro**

FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung

*e-mail:* lindasusiana@yahoo.com

081977939153

**Abstract: Relation of principal leadership, work climate, and motivation with the performance of teachers in Bodhisattva School Bandar Lampung.**

The research is aimed to analyze: (1) the relation between principal leadership with teacher performance in Bodhisattva school Bandar Lampung, (2) the relation between work climate with teacher performance in Bodhisattva school Bandar Lampung, (3) the relation between motivation with teacher performance in Bodhisattva schools Bandar Lampung, and (4) the relation between headmaster leadership, work climate, and work motivation together with the performance teacher in Bodhisattva school Bandar Lampung.

The population in this research is all of the teacher at Bodhisattva school to 49 population in which 10 population used to test the validity and reliability. Data collection using questionnaires instrument/questionnaire. Data analysis was performed with SPSS 16.0 for Windows (Statistical Product Solution System) with the sample data on the normal distribution.

The result show that there is (1) a positive, strong and significant association between the principal's leadership with teacher performance, correlation coefficient  $r_{x1y} = 0.417$ , (2) a positive, strong and significant association between the work climate with teacher performance, correlation coefficient  $r_{x2y} = 0.655$

(3) a positive, strong and significant association between the motivation to teacher performance, correlation coefficient  $r_{x3y} = 0.832$  (4) a positive, strong and significant association between the principal's leadership the principal's leadership, work climate, and motivation together with teacher performance with a correlation coefficient  $r_{x1, 2,3 y} = 0.937$ .

**Keywords:** *Leadership, Climate Work, Motivation, Teacher Performance*

**Abstrak: Hubungan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, (2) hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, (3) hubungan antara motivasi dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, dan (4) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan

motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di sekolah Bodhisattva sebanyak 49 responden yang dibagi menjadi 39 orang sebagai responden dan 10 orang digunakan untuk sampel yang diambil secara acak (*random sampling*). Pengumpulan data menggunakan instrument angket/kuisisioner. Analisis data dilakukan dengan SPSS 16.0 for windows (Statistical Product Solution System) dengan hasil sampel data pada distribusi normal.

Kesimpulan penelitian adalah: (1) terdapat hubungan yang positif, erat dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, diperoleh koefisien korelasi  $r_{x1y} = 0,417$ , (2) terdapat hubungan yang positif, erat dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru, diperoleh koefisien korelasi  $r_{x2y} = 0,655$ , (3) terdapat hubungan yang positif, erat dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru, diperoleh koefisien korelasi  $r_{x3y} = 0,837$ , (4) terdapat hubungan yang positif, erat dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi  $r_{x1,2,3y} = 0,937$ .

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.*

## PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan.

Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompentensi, yang mampu untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Dengan kata lain guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kinerja yang baik, dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki potensi.

Berdasarkan observasi awal di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung diketahui bahwa kinerja guru di sekolah

tersebut masih cenderung rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja guru dalam mempersiapkan maupun melaksanakan pembelajaran.

Tabel 1. Kinerja Guru dalam Pembelajaran.

No	Unit	Kinerja Guru dalam			Jumlah Guru
		Pembuatan Bahan Ajar (%)	Pelaksanaan Proses Pembelajaran (%)	Evaluasi (%)	
1.	SD	16,7	16,7	100	12
2.	SMP	76,5	11,8	100	17
3.	SMA	20	10	100	20
Jumlah					49

Sumber: Sekolah Bodhisattva

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam hal pembuatan bahan ajar berupa rencana pelaksanaan pembelajaran di unit SD hanya 16,7% yang membuat RPP dan melaksanakannya sesuai dengan RPP yang dibuatnya. Di unit SMP dalam hal pembuatan bahan ajar 76,5% yang telah melaksanakannya, akan tetapi dalam hal proses pelaksanaannya hanya 11,8% terlaksana. Sedangkan di unit SMA dalam

hal pembuatan bahan ajar 20% yang telah melaksanakannya, akan tetapi dalam hal proses pelaksanaannya hanya 10% telaksana.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui proses pembelajaran. Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerjanya. Hasibuan (2001: 94), yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut, Mangkunegara dalam Suyono (2012: 21) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kompetensi seorang guru dapat dilihat dari instrument penilaian kinerja guru yang terdiri dari: (1) Kompetensi pedagogik; (2) Kompetensi kepribadian; (3) Kompetensi sosial; dan (4) Kompetensi profesional

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin dalam tataran institusi organisasi sekolah yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan, sedangkan guru adalah pemimpin dalam tataran teknis pembelajaran yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran guna menghasilkan *output* pembelajaran/pendidikan yang bermutu.

Menurut Gary Yukl (2010: 133) seorang pemimpin yang partisipatif akan selalu melibatkan dan mendorong usaha-usaha para stafnya serta memudahkan partisipasi orang lain dalam membuat keputusan. Partisipasi memiliki banyak bentuk, dimulai dari melakukan revisi keputusan tentative setelah menerima protes, meminta saran sebelum membuat keputusan, meminta seseorang atau kelompok untuk bersama-sama membuat suatu keputusan, mengizinkan orang lain untuk membuat suatu keputusan yang tergantung pada keputusan final dari pemimpin.

Optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi belajar merupakan salah satu faktor yang amat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan kepala sekolah yaitu dengan meningkatkan kinerja guru.

Senge (2002: 190), mengemukakan ada lima disiplin dalam organisasi belajar yaitu: (1) Berpikir Sistem (*system thinking*), (2) Penguasaan pribadi (*Personal Mastery*), (3) Pola Mental (*Mental Models*), (4). Visi Bersama (*Shared Vision*), dan (5) Belajar Beregu (*Team Learning*).

Iklim kerja yang kondusif merupakan bagian yang teramat penting dalam pelaksanaan dan kegiatan tugas dan tanggung jawab dari setiap orang. Iklim sekolah dikatakan kondusif apabila suasana lingkungan sekolah dalam keadaan tenang, tidak mencekam bagi pengembangan pembelajaran dimana suasana setiap personal terlibat di dalam kegiatan pembelajaran (guru, kepala sekolah, murid dan pegawai tata usaha) hatinya tenang, dapat saling berhubungan satu sama lain dalam suasana kekeluargaan dengan bebas dan tanpa rasa

takut, serta setiap personal terpenuhi kebutuhan pribadinya.

Kondisi iklim kerja harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan atau iklim yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi sesuai dengan minat dan kemampuannya. Iklim kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para guru untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Johns dalam Ganiru (2008: 37) mengemukakan bahwa iklim kerja ditentukan oleh hubungan sosial orang-orang yang ada dalam lingkungan pekerjaan dan sistem ganjaran yang digunakan untuk memotivasi para pekerja/guru. Hubungan sosial disini merupakan pengertian yang mencakup komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal, kerjasama dan kejelasan tugas yang diemban masing-masing guru. Ada empat unsur utama yang berperan dalam pembentukan iklim kerja yaitu: (1) pengambilan keputusan praktis, (2) arus komunikasi, (3) motivasi dan (4) perhatian terhadap pekerja.

Iklim kerja adalah suasana lingkungan pekerjaan yang dilihat, dipikirkan, dan dirasakan oleh seseorang yang tercipta dari hubungan antara pribadi, baik secara vertical, maupun secara horizontal yang tergambar dari: (1) pengambilan keputusan, (2) struktur tugas, (3) pemberian motivasi, (4) arus komunikasi, dan (5) perhatian terhadap pekerja.

Uno (2008 : 1) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Teori Prestasi, teori ini dikemukakan oleh David

C. McClelland. Teori ini mengatakan seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi. Mc.Clelland menjelaskan bahwa prestasi kita dalam bekerja ditentukan oleh tiga kebutuhan yang ada dalam diri kita, yaitu: (1) Kebutuhan untuk berprestasi (*The need for achievement/n-ach*). (2) Kebutuhan afiliasi (*The need for affiliation/n-affil*), (3) Kebutuhan kekuasaan (*The need for power/n-pow*).

Guru sebagai ujung tombak dari proses pembelajaran harus memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi sebagai ukuran prestasi atau keberhasilan diri. Motivasi seorang guru dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) internal (persepsi diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, keinginan, kebutuhan, prestasi kerja) dan (2) eksternal (jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pekerjaan dan sistem imbalan)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, (2) hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, (3) hubungan antara motivasi dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, dan (4) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung .

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di

sekolah Bodhisattva sebanyak 49 responden yang terbagi menjadi 39 orang sebagai responden dan 10 orang digunakan sebagai sampel yang diambil secara acak (*random sampling*). Pengumpulan data menggunakan instrument angket. Analisis data dilakukan dengan SPSS 16.0 for windows (Statistical Product Solution System) dengan hasil sampel data pada distribusi normal.

Tahap pertama yang dilakukan adalah uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan rumus *product moment* dari Pearson Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan reabilitas instrument penelitian. Tahap kedua adalah uji normalitas data *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah jenis instrument yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Tahap ketiga adalah uji homogenitas data menggunakan SPSS 16.0 for windows melalui *test homogeneity of variances (lavene statistik)*., digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervariasi homogen atau sebaliknya. Pengujian dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti. Hipotesis yang diajukan adalah :

- Ho : Varians populasi adalah homogen  
 H1 : Varians populasi adalah tidak homogen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan rumus *product moment* dari Pearson dibantu dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan yang Tidak Valid		Jumlah Butir Pernyataan Yang Valid	Reliabilitas	Keterangan
		No. Butir	Jumlah			
Kinerja Guru	30	5, 20, 23, 26	4	26	0,958	Sangat Kuat
Kepemimpinan Kepala Sekolah	55	18, 29, 36, 42, 50	5	50	0,958	Sangat Kuat
Iklm Kerja	35	34, 35	2	33	0,985	Sangat Kuat
Motivasi Kerja	30	4, 9, 17	3	27	0,832	Sangat Kuat

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cornbach's Alpha lebih besar dari 0,3 sehingga semua instrument di atas memenuhi persyaratan reliabilitasnya dan layak untuk dipergunakan sebagai alat penelitian.

Uji normalitas dihitung dengan menggunakan SPSS versi 16.0 for windows melalui *uji Kolmogorof - Sminorv tes* dengan kriteria jika nilai *Asymp sig (2-Tailed) < 0,05* berarti data berdistribusi tidak normal. Sebaliknya, jika nilai *Asymp sig (2-Tailed) > 0,05* berarti data berdistribusi normal.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	<i>Asymp sig (2 Tailed)</i>	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	1,120	0,163	Normal
X <sub>2</sub>	0,783	0,573	Normal
X <sub>3</sub>	1,051	0,219	Normal
Y	0,785	0,569	Normal

Berdasarkan hasil uji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *sig. (2-tailed)* untuk data kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,163, data iklim kerja sebesar 0,573; data motivasi kerja sebesar 0,219 dan data kinerja guru sebesar 0,569. Dari 4 data di atas,

diperoleh semua data memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  maka secara keseluruhan dapat disimpulkan data-data tersebut terdistribusi normal.

Uji homogenitas data menggunakan SPSS 16.0 for windows melalui *test homogeneity of variances (lavene statistik)*. Populasi dikatakan homogen jika nilai test *homogeneity of variances anova*  $< 0,05$  dan sebaliknya jika hasil test *homogeneity of variances anova*  $> 0,05$  maka populasi dikatakan tidak homogen.

Hasil perhitungan uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Uji Homogenitas

Variabel	Anova $< 0,05$	Kesimpulan
X <sub>1</sub> terhadap Y	0.042	Homogen
X <sub>2</sub> terhadap Y	0.000	Homogen
X <sub>3</sub> terhadap Y	0.000	Homogen

Uji homogenitas data yang menggunakan Uji Levene Statistik (Uji F). diperoleh data bahwa nilai signifikansi sebesar 0,042 atau lebih besar dari 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima yang berarti bahwa keempat varians data adalah sama atau homogen. Hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 5. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

Korelasi	Koefisien korelasi	r <sub>tabel</sub> (dk= 37, $\alpha= 0,05$ )	Taraf Signifikan	Kesimpulan
rX <sub>1</sub> Y	0,417	0,325	0,05	H <sub>1</sub> diterima dan H <sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,417. Nilai r<sub>hitung</sub>  $> r_{tabel}$  artinya ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru dan hubungannya cukup erat.

Hasil analisis menunjukkan pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat tinggi terhadap kinerja guru. Faktor kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat besar. Indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini meliputi mengarahkan, membimbing, mengawasi, mengembangkan kemampuan guru, mempunyai kemampuan di bidang ilmu pengetahuan, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, menanggapi aspirasi, minat dan kebutuhan guru.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru.

Tabel 6. Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru

Korelasi	Koefisien korelasi	r <sub>tabel</sub> (dk= 37, $\alpha= 0,05$ )	Taraf Signifikan	Kesimpulan
rX <sub>2</sub> Y	0,655	0,325	0,05	H <sub>1</sub> diterima dan H <sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasi antara iklim kerja dengan kinerja guru sebesar 0,907. Nilai r<sub>hitung</sub>  $> r_{tabel}$  artinya ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru dan hubungannya erat.

Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana kerja di organisasi itu. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah

mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah.

Hasil penelitian Ganiru (2008: 57) menyatakan iklim kerja yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi sesuai kemampuannya. Iklim kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pekerja untuk menghasilkan kinerja puncak.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Tabel 7. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Guru

Korelasi	Koefisien korelasi	$r_{tabel}$ (dk=37, $\alpha=0,05$ )	Taraf Signifikan	Kesimpulan
$r_{X_3Y}$	0,832	0,325	0,05	$H_1$ diterima dan $H_0$ ditolak

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,832. Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru dan hubungannya sangat erat.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya pun akan tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kerja guru. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka ketika bekerja seseorang akan melakukannya dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan hasil yang optimal.

Hipotesis keempat yang diajukan adalah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Tabel 8 Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Dengan Kinerja Guru

Korelasi	Koefisien korelasi	$r_{tabel}$ (dk=37, $\alpha=0,05$ )	Taraf Signifikan	Kesimpulan
$r_{X_{1,2,3}Y}$	0,937	0,325	0,05	$H_1$ diterima dan $H_0$ ditolak

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,937. Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi dengan kinerja guru dan hubungannya sangat erat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan tercapai jika di dalam lingkungan sekolah tersebut kepemimpinan kepala sekolahnya baik, iklim kerja yang kondusif serta adanya motivasi yang tinggi.

## SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

### Simpulan:

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang sangat erat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, terdapat kecenderungan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik.
2. Terdapat hubungan yang erat antara iklim kerja dengan kinerja guru, terdapat kecenderungan semakin baik

- iklim kerja akan meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja guru, terdapat kecenderungan semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru.
  4. Terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru, terdapat kecenderungan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi semakin baik kinerja guru.

Implikasi:

1. Upaya peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.  
Implikasi dari adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru maka meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat penting. Jika kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru. Beberapa kemampuan yang hendaknya dikembangkan oleh seorang kepala sekolah antara lain: (1).kemampuan mencipta, (2).kemampuan membuat perencanaan, (3). kemampuan berkomunikasi, (4). kemampuan memberi motivasi, dan (5) kemampuan melakukan evaluasi
2. Upaya Peningkatan Iklim Kerja  
Iklim kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja guru. Setiap kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap iklim kerja. Suatu kondisi iklim kerja dikatakan baik apabila anggota organisasi dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan iklim kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila iklim kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan

motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja anggota organisasi.

3. Upaya Peningkatan Motivasi Guru  
Upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan menyediakan kondisi yang optimal dimana guru merasa nyaman bekerja di lingkungan tersebut, menggiatkan semangat kerja guru motivasi/dorongan kepala sekolah, membina guru agar bekerja lebih baik dan kreatif, memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dan memberikan hukuman bagi guru yang kinerjanya kurang baik, melibatkan guru dalam setiap kegiatan, memberikan posisi sesuai dengan kemampuan setiap guru.

Saran:

1. Untuk meningkatkan pelaksanaan tugas guru sebagai pengajar maka kepala sekolah hendaknya dapat lebih memperhatikan fungsinya sebagai pembina. Di samping itu, kepala sekolah sebagai penanggungjawab proses pendidikan di sekolah hendaknya dapat menunjukkan kinerja yang baik yang dapat menjadi panutan bagi guru. Kepala sekolah juga harus mampu memberikan pujian dan penghargaan untuk kinerja guru yang baik serta tidak segan-segan memberikan hukuman bagi guru yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.
2. Keberhasilan guru sangat berhubungan dengan kemampuannya dalam merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, setiap guru hendaknya dapat mendesain pembelajaran dan mengimplementasikannya di kelas sesuai dengan prosedur pembelajaran dan tentunya berpedoman pula pada rancangan pembelajaran yang telah ditetapkan. Guru sebagai agen

pembelajaran, fasilitator dan salah satu sumber belajar hendaknya mengetahui dan mematuhi semua peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Guru hendaknya dapat memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai guru.

*Pembelajaran di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Lampung Timur*. PPS Teknologi Pendidikan Unila. Lampung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*, 43 hlm.

Uno., Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara

Yukl, Gary. 2010. *Leadership In Organization*. New York: Prentice-Hall Inc.

\_\_\_\_\_.2010. *Teori Motivasi David C.McClelland*.  
[http://www.justelsa.com/2010/05/teori-motivasi-david-c-mcclelland.h ...](http://www.justelsa.com/2010/05/teori-motivasi-david-c-mcclelland.h...)  
(Minggu, 11 Nopember 2012, pukul 15.37)

## DAFTAR PUSTAKA

Ganiru, Salim. 2008. *Pengaruh Pengetahuan Tentang Manajemen, Iklim Kerja dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Pejabat Eselon III di Pemerintah Provinsi Maluku Utara*. Disertasi. PPS Universitas Negeri Jakarta.

Halil. 2012. *Empat Kompetensi Guru Profesional*.  
<http://halil-pkn.blogspot.com/.../empat-kompetensi-guru-professional.html>  
( Selasa,18 September 2012, pukul 18.43)

Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Jakarta Media Kom.

Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sampurno, Agus. 2012. *Ciri-Ciri Guru Profesional*.  
<http://gurukreatif.wordpress.com/>  
(Senin, 5 Nopember 2012, pukul 09.05)

Senge, Peter. 2002. *The Fifth Discipline*, alih bahasa: Ir. Hari Suminto, Batam Centre, 29432. Interaksa

Suyono. 2012. *Evaluasi Kinerja Guru Geografi dalam Program*